

UN ACCORDO COERENTE E INDISPENSABILE

Giorgio Santini

Segretario Generale Aggiunto Cisl

I contenuti dell'Accordo Interconfederale sono a ben guardare semplici ed essenziali, ma al tempo stesso straordinariamente importanti perché hanno la caratteristica di permettere alle rappresentanze sindacali e datoriali di poter decidere in situazioni di divergenza senza ricadere nella situazione di paralisi che spesso hanno contrassegnato le vicende sindacali nel nostro paese.

Sono previste per quanto riguarda la legittimità alla contrattazione nazionale, la certificazione degli iscritti e la ponderazione con i voti raccolti nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie, costruendo in questo modo un indicatore di rappresentatività che, se necessario, potrà essere usato per stabilire anche la legittimità alla stipula degli stessi contratti nazionali.

Per la contrattazione decentrata ed in particolare per gli accordi aziendali, si definisce con chiarezza che essi sono validi se approvati dalla maggioranza degli RSU e soprattutto che, una volta approvati, impegnano tutti al mantenimento degli impegni assunti, ivi comprese le clausole di tregua eventualmente definite dagli accordi.

In caso di presenza di RSA il criterio della maggioranza deriva dalla percentuale delle iscrizioni alle organizzazioni sindacali e ai fini della valenza generale degli accordi aziendali si potrà effettuare se richiesto da un'organizzazione sindacale o dal 30% dei lavoratori un voto tra tutti i lavoratori sull'accordo.

Infine, ma non certo per importanza, vengono condivise, anche dalla Cgil che finora le aveva sempre avversate, procedure per le c.d. intese modificative attraverso la contrattazione decentrata di istituti e normative dei Contratti collettivi nazionali, che possono agire, in caso di crisi aziendali o nuovi investimenti, anche da subito con accordi aziendali e territoriali in attesa di essere disciplinate dalla futura contrattazione nazionale.

Sul piano più generale l'Accordo Interconfederale rappresenta un importante segnale di responsabilità delle parti sociali in un momento particolarmente difficile del Paese, stretto nella morsa della crisi finanziaria del bilancio pubblico e delle conseguenze occupazionali della grave crisi economica e produttiva. Il messaggio dell'intesa è chiaro: da questa fase così difficile è possibile uscire solo attraverso un grande impegno generale a realizzare intese che in tutti i luoghi di lavoro e in tutti i settori rilancino la qualità, la competitività, la produttività del sistema delle imprese e con esse dell'occupazione.

Riguardo agli assetti della contrattazione l'Accordo risulta l'ultimo decisivo tassello della riforma della contrattazione collettiva del gennaio 2009 che ha permesso in questi due anni la stipula dei contratti nazionali in scadenza e l'avvio di una robusta stagione di contrattazione decentrata che ora con nuove regole condivise da tutti, utili a dare efficacia e validità ai contratti aziendali, troverà sicuramente nuovo impulso, potendo contare anche sulla conferma della detassazione e della decontribuzione degli accordi aziendali e territoriali, che il Governo ha positivamente riconfermato e che l'Accordo chiede di rendere strutturale.

Si tratta di una evoluzione pienamente coerente con i contenuti dell'Accordo sulla contrattazione del 2009 ed è motivo di particolare soddisfazione per le

organizzazione firmatarie nel 2009 che esso, dopo molti rifiuti ed auto-esclusioni, abbia visto la sigla anche della Cgil, in particolare sulle questioni più problematiche come le clausole di tregua e le intese modificative (nuova definizione di deroghe) che spesso in questi anni sono state oggetto di incomprensioni e lacerazioni anche dolorose tra le organizzazioni sindacali.

L'Accordo Interconfederale definisce altresì un significativo pluralismo dei modelli di rappresentanza, facendo evolvere, senza cancellarlo, l'accordo del 1993.

Accanto alle RSU che vengono confermati nelle loro funzioni nei settori dove hanno avuto una diffusione e un radicamento, mantengono piena legittimità le RSA, anche in proiezione futura, andando, quindi, oltre la prospettiva residuale e in via di esaurimento delineata dall'accordo del '93.

La pluralità nei modelli di rappresentanza e la definizione condivisa di regole per decidere a maggioranza anche nei casi in cui esistono forti divergenze tra le organizzazioni sindacali, configurano un nuovo assetto del sindacalismo confederale italiano che resta fondato sulla vocazione alla sintesi tra diverse culture e modelli senza che ciò possa, tuttavia, mai configurare per nessuna organizzazione un diritto di veto e porti quindi ad una paralisi nell'azione del sindacato.

Ai fini dell'attuazione, l'Accordo è immediatamente applicativo e potrà essere utile in particolare per favorire nuovi accordi per investimenti e occupazione nelle tante realtà aziendali e settoriali in crisi e in ristrutturazione, come già avvenuto nei mesi scorsi con gli accordi di Pomigliano, Mirafiori e Grugliasco, tra Fiat e organizzazioni sindacali firmatarie.

Se si guarda alla sostanza i criteri individuati dall'Accordo Interconfederale, in particolare la validità e l'efficacia degli accordi aziendali quando approvati dalla maggioranza degli RSU, avrebbero permesso il superamento condiviso delle divisioni fatte registrare in quelle vicende e conseguentemente avrebbero impegnato tutte le organizzazioni alla stipula degli accordi.

Vista l'importanza dei progetti industriali, degli investimenti, dell'occupazione prevista che gli accordi FIAT mettono in atto, sarebbe davvero auspicabile un rapido ripensamento di chi non li ha sottoscritti, uscendo dalle paludi delle vie giudiziarie.

Una strada parallela e praticabile, utile anche per chiarire definitivamente in positivo i rapporti tra Fiat e Confindustria, appare quella di far confluire questi accordi in Contratto Nazionale Auto, (che in Italia coincide quasi del tutto con il gruppo Fiat), rientrando così pienamente negli Accordi del 2009 e del 28 giugno 2011.